



**Hanzehogeschool
Groningen**
University of Applied Sciences

HANZE
HONOURS
COLLEGE



Leergang voor honoursdocenten: A Teacher's Road to Excellence

2018

**“Over honoursdocenten en
honoursonderwijs”**

share your talent. move the world.

Voorwoord

Deze bundel is de verzameling van abstracts geschreven door de leergangdeelnemers 2017-2018. In deze abstracts beschrijven zij het onderzoek dat zij in het kader van deze leergang hebben uitgevoerd. Een belangrijk onderdeel van de leergang, aangezien professionaliseringsactiviteiten pas effect blijken te hebben wanneer docenten veranderingen zien bij hun studenten. Het uitproberen in de praktijk en het delen van ervaringen is daarom een belangrijk onderdeel van de leergang. Nieuwe inzichten en ideeën worden uitgetoetst en de effecten daarvan geëvalueerd. Het zelf uitvoeren van onderzoek door docenten blijkt een van de meest vruchtbare vormen van docentprofessionalisering te zijn en onderzoek uitgevoerd door docenten kan functioneren als een brug tussen theorie en praktijk. Het bevordert niet alleen het actief construeren van kennis en het leren van de docent, maar draagt ook bij aan het verbeteren van de kwaliteit van het honoursonderwijs. Op deze manier wordt ruimte gecreëerd om te experimenteren en vorm te geven aan een belangrijke functie van honoursonderwijs, die van proeftuin.

We hopen dat u de abstracts met plezier zult lezen en dat de beschreven uitkomsten leerzaam en inspirerend voor uw praktijk zullen zijn!

Trainers en begeleiders van de leergang 2017-2018

Inge Wijkamp

Marjolein Heijne-Penninga

Lisette Wierenga

Marca Wolfensberger

Inhoud

3 Voorwoord

7 Onderzoek en A teacher's Road to Excellence

9 Abstract 1:

Kantelpunten bij het opzetten van een HTP voor SIMM:

Maak van je ontwikkelproces ook je leer- en experimenteerproces

Door: Marieke ter Braak / Instituut voor Marketing en Management

12 Abstract 2:

De vrijheid als uitdaging

Door: Rob Vogel / Academie voor Gezondheidsstudies

15 Abstract 3:

Invulling jaar 2 SCMI honours

Door: Bas Heijne / Instituut voor Communicatie, Media & IT

18 Abstract 4:

Als selecteren van 'levensbelang' is...

Door: Sandra Zijlstra / Academie voor Verpleegkunde

20 Abstract 5:

Community of Practice in Honours

Door: Jantien Remmelink / Academie voor Verpleegkunde

23 Abstract 6:

Een excellente doorstroming?! In hoeverre sluit Triple M aan op een doorstroming naar een pre-master en welk aanpassingen bevorderen een excellente doorstroom?

Door: Babette de Wilde / Instituut voor Marketing Management

26 Abstract 7:

**Rolmodellen binnen honoursonderwijs Kind en Jeugd Verpleegkunde -
op zoek naar de bijdrage voor het onderwijs**

Door: Cornelia van Slochteren / Academie voor Verpleegkunde

30 Abstract 8:

Honours in beeld: verbreed je horizon

Door: Jisca Kuiper / Academie voor Sociale Studies

33 Abstract 9:

Een zoektocht naar verdere verbetering

Door: Ellie Brunt-Lukkien / Instituut voor Bedrijfskunde

36 Abstract 10:

“Wie zijn hoofd boven het maaiveld uitsteekt, wordt zijn kop eraf gehakt.”

Door: Paul Tesselaar / Instituut voor Sportstudies

Onderzoek en A teacher's Road to Excellence

Onderzoek speelt een grote rol bij de opzet en uitvoering van de leergang A Teacher's Road to Excellence. Dat ziet u terug in de verschillende abstracts in deze bundel, hoort u tijdens het afsluitende symposium en is ook terug te zien in onze ontwerpprincipes. Een van deze ontwerpprincipes is dat de leergang zelf ook gevolgd wordt met onderzoek. Zo is onlangs een artikel verschenen over de leergang en de invloed op de praktijk in het Journal of the European Honors Council.



Paper

**Implementing theory in the design of a professional development course for
honors teachers: A Teacher's Road to Excellence**

Marjolein Heijne-Penninga, Inge Wijkamp, Maarten Hogenstijn, Marca Wolfensberger
Heijne-Penninga, M., Wijkamp, J. S., Hogenstijn, M., Wolfensberger, M. V. C. (2018).
Implementing theory in the design of a professional development course for honors
teachers: A teacher's road to Excellence. *JEHC*, 2(1), 4.

Abstract

Teacher development courses should be based on both research and literature to promote their success and impact in practice. In this article, we translate the findings of research studies and theories into evidence-based design principles for a professional development course for honors teachers. This course was evaluated on the level of teacher reaction, teacher learning, outcomes, and organizational response. Nine design principles were formulated and translated into concrete actions, resulting in a one-year course (study load of 140 hours), 'A Teacher's Road to Excellence.'

We evaluated the impact of the course with a questionnaire filled in by participants (N=10) who finished the course one year ago. The design principles showed to be helpful in developing this course for honors teachers. The course, 'A Teacher's Road to Excellence,' seems to be instructive for honors teachers and impact on student learning outcomes is seen. More research is needed to improve its impact further, on organizational level.

Table 1. Design principles for professionalization activities, based on research

- Principle 1: Focus on content and pedagogy closely linked to practice
- Principle 2: Aligned with participants' learning objectives, problems, and personal interests
- Principle 3: Evidence-based design followed by research
- Principle 4: Room to experiment in practice and research the effects
- Principle 5: Trainers have knowledge of adult learning and experience in teaching
- Principle 6: Trainers serve as role models
- Principle 7: Focus on active construction of knowledge and learning together
- Principle 8: Attention to the student perspectives and student input
- Principle 9: Intensive and extensive programs combined

Abstract 1:

Kantelpunten bij het opzetten van een HTP voor SIMM: Maak van je ontwikkelproces ook je leer- en experimenteerproces

Door: **Marieke ter Braak / Instituut voor Marketing en Management**
m.c.ter.braak@pl.hanze.nl

Inleiding

De afgelopen jaren zijn er vele honoursprogramma's ontwikkeld en geïntroduceerd op universiteiten en op hogescholen in heel Europa (Wolfensberger, 2015). Honour-sprogramma's zijn bedoeld voor studenten die meer willen en kunnen dan het reguliere programma hun biedt (Eijl, Pilot, 2016). De ontwikkeling van een dergelijk programma is een heel proces, dat bestaat uit verschillende stappen en gebeurtenissen die belemmerend of bevorderend kunnen werken. Dit onderzoek richt zich op het ontwikkelproces van het honours talent programma binnen het instituut voor marketing management. De vraag die centraal staat is:

Wat waren *cruciale momenten of kantelpunten* in het proces bij het opzetten van een HTP voor SIMM?

Onder *cruciaal moment of kantelpunt* wordt verstaan: een inzicht dat leidt tot de volgende stap. Dit inzicht ontstaat wanneer je weet wat de belemmerende factoren of bevorderde factoren zijn.

Methode

Het proces van ontwikkeling is beschreven met behulp van een logboek (Weiss M.P., 2014). Het logboek is door de onderzoeker ingevuld met behulp van werkbladen waarin kernpunten en belemmerende en bevorderende factoren zijn vastgelegd gedurende het proces van ontwikkeling. Het vastleggen gebeurde tijdens bijeenkomsten in de periode van september 2017 tot en met april 2018 met het HTP ontwikkelteam en met individuele leden van dit ontwikkelteam. Zo kreeg de onderzoeker, tevens lid van het ontwikkelteam, inzicht in welke momenten het meest cruciaal waren bij de ontwikkeling van een HTP (kantelmomenten). Halverwege en aan het einde van het onderzoek is door de onderzoeker in de vorm van een discussie getoetst of de vier ontwikkelteamleden dezelfde kantelmomenten hebben ervaren als de onderzoeker. Deze discussie is getranscribeerd en geanalyseerd.

Resultaten

De facilitering in ontwikkelingsuren is primair gericht op zichtbaar resultaat zoals de aanvraag van de HTP, een handboek voor de SIMM HTP en een voorlichtingsbijeenkomst. Er zijn geen uren opgenomen voor het leren onderling en het samenwerken onderling tussen de ontwikkelteamleden. Dit werd door de teamleden als belemmerd ervaren omdat het ontwikkelen van iets nieuws een creatief proces is waarvoor je ruimte nodig hebt om te experimenteren en van elkaar te leren.

De ontwikkelteamleden hebben het als belemmerd ervaren dat ze gefragmenteerd (niet in tijd aaneengesloten) aan de ontwikkeling van de HTP hebben moeten werken. De versnippering belemmerde de productiviteit, de focus en efficiency en het overzicht.

Uit het logboek en uit de discussie komt naar voren dat de teamleden elkaars talenten pas goed ontdekten *tijdens* het ontwikkeltraject. Na een sessie talentboost (Dewulf, 2009) met de teamleden, drie maanden na de start, werden de talenten meer zichtbaar en zijn ze meegenomen bij de taakverdeling binnen het team. Dit werd als een bevorderende factor aangemerkt.

Voor de invulling van de SIMM HTP en om kennis uit te wisselen is gebruik gemaakt van Lean Coffee (Benson J., et al 2009). Deze werkvorm bood de teamleden een goede structuur om productie te draaien en gefocust te blijven. Deze methode was bevorderend voor het ontwikkelproces.

Discussie en conclusies

Het onderzoek laat zien dat het waardevol is dat binnen het ontwikkelteam ieder teamlid zijn of haar talenten optimaal kan benutten. Om elkaar als team te leren kennen, elkaars talenten te ontdekken en te werken aan community building is een talentboost aan het begin van het ontwikkeltraject aan te raden.

Om de voortgang van de ontwikkeling van een HTP te waarborgen en gefragmenteerd werken tegen te gaan is het zinvol te werken met een aantal sprints (sessies van enkele dagen) waardoor je meer gestructureerd kunt voortbouwen aan je HTP. Tijdens deze sprints kun je gebruikmaken van de werkvorm Lean Coffee (vanwege het even simpele als doeltreffende format).

Bij het ontwikkelen van iets nieuws zoals een HTP is het belangrijk om uren te faciliteren voor het leren onderling en het samenwerken onderling tussen de ontwikkelteamleden. Dit neemt op het operationele vlak (het opleveren van zichtbaar resultaat) veel spanning weg. Het 'onzichtbare' resultaat is de verdiepingsslag die de ontwikkelteamleden kunnen maken doordat er meer tijd is om te experimenteren, waardoor het ontwikkelproces ook een effectief leerproces wordt. Dus datgene wat we onze studenten ook zo gunnen.

Referenties

- Benson J, Lightsmith J (2009) *Lean Coffee*, www.agilecoffee.com
- Dewulf, L. (2009) *Ik kies voor mijn talent*. Leuven: Lannoo Campus
- Eijl van P & Pilot A. (2016) *Honours experience- talent ontwikkeling door de ogen van de honoursstudent*. Hogeschool Rotterdam.
- Margret P. Weiss, Anthony Pellegrino, Kelley Regan and Linda Mann (2015). *Beyond the blind date; collaborative course Development and Co-teaching by teacher Educators* 88-93.
- Wolfensberger, (2015) *Talent development in European higher education*

Abstract 2:

De vrijheid als uitdaging

Door: **Rob Vogel / Academie voor Gezondheidsstudies**
r.vogel@pl.hanze.nl

Inleiding

Honoursstudenten zijn studenten die meer willen en kunnen dan de reguliere opleiding hen biedt. Ze leren sneller en kunnen meer autonomie en complexiteit aan (Wijkamp, 2015).

Volgens Csikszentmihalyi's (1999) flow-model, moet er sprake zijn van een zekere balans tussen ervaren uitdaging in onderzoeksopdrachten en projecten en de competentie van studenten. Te veel uitdaging leidt tot faalangst en frustratie en te weinig tot onderspanning en verveling. In een onderzoek van Scager et al (2012) blijkt het leereffect in projecten juist het grootst op momenten dat de uitdaging de competentie van de studenten het meest overstijgt. Het grote leereffect zou mede te wijten zijn aan vertrouwen in de groep en 'constructieve frictie' (als docenten net iets minder sturing geven dan de studenten nodig hebben, worden de studenten optimaal gestimuleerd om zelfstandig te leren).

Dit onderzoek richt zich op de vraag of de onderzoeksopdrachten en projecten in het Honours Talentprogramma Healthy Aging, volgens de betrokken studenten en docenten voldoende uitdagend zijn om de leer- en ontwikkelroute van studenten vorm te geven.

Methode

Er werden twee focusgroepinterviews gehouden respectievelijk met studenten (N=6) en met docenten (N=3) van het Honours Talentprogramma Healthy Aging. Onderwerpen waren de mate waarin projecten in het Honours Talentprogramma als uitdagend worden ervaren en de factoren die deze projecten uitdagend maken.

Resultaten

Zowel studenten als docenten waren van mening dat de projecten in het HTHA voldoende uitdagend zijn. Studenten en docenten benoemden daarbij niet zozeer de intellectuele of academische uitdaging, maar vooral ook de uitdagingen op sociaal gebied, de kennismaking met de (beroeps)praktijk en het leren omgaan met onbekende of onverwachte omstandigheden. Studenten waarderen het dat hun op ontwikkeling gerichte inspanning bepalend is voor het toekennen van de EC's en niet het eindresultaat. Te weinig uitdaging in de projecten werd nauwelijks als een probleem ervaren. Zowel studenten als docenten gaven aan dat er voldoende mogelijkheden zijn om het projectwerk meer uitdagend te maken als dat gewenst is.

Voor de vrijheid die in het honoursprogramma aan de studenten wordt geboden, werd genoemd als een belangrijk deel van de uitdaging. Voor sommige studenten is die vrijheid echter een te grote uitdaging. Zij stoppen in de loop van het eerste jaar.

De community bleek een belangrijke rol te spelen bij het beheersen van de uitdaging en bij de motivatie van studenten. Alle studenten noemden community meetings en de coöperatieve, positieve, inspirerende sfeer een belangrijke motivator.

Een stimulerende, uitdagende en coachende inbreng van docenten maakt het werken aan projecten meer uitdagend, menen zowel docenten als studenten. Bijvoorbeeld door de studenten expliciet te vragen naar de koppeling tussen de projectwerkzaamheden en de persoonlijke leerdoelen. Studenten zeiden het te waarderen als docenten beschikbaar zijn voor persoonlijk contact, waardering uiten, complimenten geven en oprecht interesse tonen. Zij vonden het niet prettig als docenten zich te veel afzijdig houden en geen vangnet bieden.

Volgens de docenten vinden studenten gemakkelijk aansluiting bij projecten. Studenten gaven echter aan op dit punt meer transparantie te wensen. Ook zou het aanbod van projecten beter bekend gemaakt moeten worden volgens de studenten. Zowel Hanzebreed als selectief binnen het Healthy Ageing-programma

Discussie en conclusies

Studenten en docenten ervaren de projecten in het HTHA als voldoende uitdagend. De community blijkt een belangrijke rol te spelen bij beheersen van de uitdaging en de geboden vrijheid. Over de rol van docenten is weinig verschil van inzicht tussen docenten en studenten. Wel zouden docenten voldoende ruimte moeten hebben voor een regelmatig contact met de studenten. Twee keer per jaar een voortgangsgesprek is te weinig. Ten slotte zou meer aandacht besteed moeten worden aan het meer transparant maken van de projecten waaraan gewerkt wordt en waaraan studenten zouden kunnen deelnemen.

Referenties

- Csikszentmihalyi, M. (1999) *De weg naar Flow*. Amsterdam, Boom.
- Scager, K., Akkerman, S., Boonstra, J., Pilot, A., Wiegant, F. en Wubbels, T. (2012) *Uitdagen van Excellente Studenten. Onderzoek van Onderwijs, 41, p. 16-21*
- Wijkamp, I. (2015). *A Teacher's Road to Excellence*. Groningen, Hanzehogeschool.
- Wolfensberger, M.V.C. (2012). *Teaching for Excellence*. New York: Waxmann.

Abstract 3: Invulling jaar 2 SCMI honours

Door: Bas Heijne / Instituut voor Communicatie, Media & IT
b.l.heijne@pl.hanze.nl

Inleiding

Binnen de Hanzehogeschool is het gebruikelijk om een honours programma vorm te geven aan de hand van een profiel van de excellente professional. Hieruit komen dan meestal een aantal competenties naar voren. In de praktijk is het vaak een uitdaging om deze competenties goed tot hun recht te laten komen, zeker op de momenten dat studenten zelf door het volgen van minoren en stages niet samen kunnen komen. Gedurende het tweede jaar van het honoursprogramma van SCMI treed deze situatie op.

In het jaar 2017-2018 is het honoursprogramma van communicatie gefuseerd met het honoursprogramma van HBO-ICT. Hieruit is een honoursprogramma ontstaan voor heel CMI.

Het programma meet de voortgang van de studenten aan de hand van een aantal competenties, gebaseerd op het profiel van de excellente professional. Deze competenties zijn: "initiative and curiosity", "social citizenship", "creativity and innovation", "expression and literacy", "contextual intelligence" en een door de student zelf gekozen zevende competentie. De student moet aan het eind van elk blok groei in deze competentie laten zien. Dit is geoperationaliseerd door de competentie op specifieke niveaus te beschrijven. (SCMI, 2017)

Als basis voor het programma is het programma van communicatie genomen. Het eerste jaar van de fusie is goed verlopen. Voor het tweede jaar van dit programma ligt deze situatie mogelijk anders. In dit deel van de studie zijn veel studenten in het buitenland of op stage.

Probleem met de opdracht die het ICT programma had is, dat deze te vrij was. De opdracht van communicatie was een blog schrijven op basis van een aantal opdrachten. Dit kwam ook niet altijd goed uit de verf. Toegevoegd nog de opmerking dat de wens blijft bestaan om zoveel mogelijk de opgebouwde community te behouden.

Dit resulteert uiteindelijk in de onderzoeksvraag:

Hoe kunnen we de tweedejaars honoursstudenten uitdagen om hun niveau drie competentie te behalen met behulp van de community.

Methode

Om dit onderzoek uit te voeren is besloten design thinking technieken te gebruiken. Hiervoor is contact gezocht met de ontwerpfabriek. Voor deze bijeenkomst waren alle studenten en docenten uitgenodigd. Allereerst is de tijd genomen om de onderzoeksvraag te bespreken. Wat willen we precies weten en waarom? Dit heeft tot de exacte bovenstaande formuleringen geleid.

Hierna is de groep in tweeën gesplitst met de opdracht een fysieke invulling te maken van de invulling van het tweede jaar. Daarna is feedback gegeven op deze prototypes. Deze feedback is genotuleerd en later geanalyseerd.

Het eerste prototype bestaat ook uit een aantal losse opdrachten. Deze worden in tweetallen uitgevoerd. Na elk blok is een virtuele bijeenkomst om de voortgang te bespreken.

Het tweede prototype is een groepsopdracht waarbij de studenten voor de community iets moeten bouwen in een open source project.

De huidige opdracht van communicatie bestaat uit een achttal losse opdrachten. Deze opdrachten worden gecombineerd tot een blog die de studenten van elkaar lezen. Ook deze opdracht is meegenomen om later feedback over te vragen.

Resultaten

Er is voor de prototype en de huidige opdracht zijn feedbackrondes geweest. De feedback is vervolgens verwerkt tot een aantal categorieën.

Vrijheid: Er is behoefte aan een stuk vrijheid en controle bij studenten over wat ze gaan doen.

Milestones: Studenten hebben graag duidelijkheid over wanneer ze dingen af moeten hebben. Ook hebben ze duidelijk behoefte om een stukje voortgang zichtbaar te krijgen.

Privacy: Een aantal studenten hebben behoefte aan een stukje controle over of de hele wereld mee kan kijken naar hun persoonlijke ontwikkeling.

Portfolio: Uiteindelijk moet er een stuk informatie in de portfolio's van de studenten opgenomen kunnen worden.

Begeleiding: De studenten hebben ook behoefte aan een stukje begeleiding door de mentoren.

Discussie en conclusies

Uiteindelijk is ervoor gekozen om de studenten uit te dagen om zelf een aantal opdrachten te formuleren waarmee ze zichzelf kunnen uitdagen. De oorspronkelijke opdrachten van de blog-opdracht dienen hierbij als voorbeeld. Het community gevoel wordt bij terugkomst in Nederland opgehaald door de evaluatie groepsgevoels uit te voeren.

Referenties

SCMI. (2017). *SCMI Honours Handbook*.

Abstract 4:

Als selecteren van ‘levensbelang’ is...

Door: Sandra Zijlstra / Academie voor Verpleegkunde
s.zijlstra@pl.hanze.nl

Inleiding

Honours programma's zijn ontwikkeld voor studenten die meer willen en kunnen dan het reguliere programma hen biedt. Kenmerken van deze studenten zijn onder andere gretigheid, de wil om te onderzoeken, ervaren en te experimenteren, resultaatgerichtheid, zelfsturend, ambitieus en, breed georiënteerd (Kingma, 2017).

Voor de honoursminor Critical care worden studenten geselecteerd die een stage op een intensieve, zorg afdeling, combineren met theorieweken op de academie voor verpleegkunde. De selectieprocedure bestaat uit een motivatiebrief, voorstelfilmpje en een gesprek. De inhoud van de selectieprocedure is gebaseerd op de drie pijlers van honoursonderwijs en op de definitie van de excellente verpleegkundige (Paans, 2013). Echter, deze elementen blijken nog te weinig concrete handvatten te bieden tijdens de selectieprocedure zodat studenten geselecteerd worden die passen bij de eisen van het traject. Daarom richt dit onderzoek zich op de vraag; 'Welke kenmerken van honours studenten zijn relevant voor de selectieprocedure van de honoursminor Critical care'?

Methode

Aan de hand van de kenmerken van honoursstudenten (Kingma, 2017) en excellent verpleegkundige (Paans, 2013) is een lijst opgesteld met 22 kenmerken die relevant kunnen zijn voor de selectieprocedure, zoals de relevantie van enthousiasme, resultaatgerichtheid of ambitie. Op een vijfpunts-likertschaal konden de respondenten, twee praktijkopleiders, drie docenten en acht studenten, de mate van relevantie voor het kenmerk aangeven.

Resultaten

Alle respondenten geven aan dat intrinsieke motivatie, enthousiasme en open staan voor nieuwe ervaringen voor de minor relevant zijn. Opvallend hierin is dat zij aangeven dat 'ambitieuze en resultaatgericht' gedrag minder belangrijk zijn. Zij hechten meer waarde aan het proces, dan aan een bepaald einddoel. Een hoge mate van reflectief en samenwerkend vermogen is hierin van belang evenals een pro-actieve houding om het eigen leerproces te leiden op de afdeling. Gezien het zeer intensieve karakter van de afdelingen zoeken zij naar studenten die op een volwassen manier, met levenservaring zich op de afdeling bewegen. Een brede interesse (met name in het vakgebied), creativiteit en het ontplooiën van andere activiteiten buiten de studie dragen hieraan bij. Niet zozeer intelligentie, resultaten en praktijk ervaring, maar de wil om jezelf te ontwikkelen en lerend op te stellen. Dit in tegenstelling tot de bevraagde studenten die hoge scores geven op ambitieus gedrag en praktijkervaring en lage scores op de belangrijkheid van een sterk ontwikkeld reflectief vermogen, creativiteit en een brede interesse. Naast een hoge intrinsieke motivatie, open staan voor nieuwe ervaringen en enthousiasme, geven de docenten hoge waarderingen voor ambitie, hoge mate van reflectief vermogen en minimaal 1 afgeronde ziekenhuisstage.

Discussie en conclusies

De kenmerken die relevant zijn voor de selectieprocedure van de honoursminor Critical care zijn enthousiasme, intrinsieke motivatie en open staan voor nieuwe ervaringen. Daarnaast hecht de praktijk en de docenten waarde aan een sterk ontwikkeld reflectief vermogen, een brede interesse binnen het vakgebied en levenservaring. Volgens de studenten heb je daarnaast de nodige ambitie nodig om succesvol te zijn, en is het belangrijk om reeds praktijkervaring te hebben opgedaan in het ziekenhuis. Deze kenmerken zouden centraal moeten staan in de selectieprocedure van de honoursminor critical care.

Referenties

- Kingma, T. (2017). The honours learning environment of Windesheim University of Applied Sciences. *Journal of the European Honors Council*, 1-13.
- Paans, W. (2013). What constitutes an excellent allied health care professional? A multidisciplinary focus group study. *Journal of multidisciplinary healthcare*, 347-356.

Abstract 5:

Community of Practice in Honours

Door: Jantien Remmelink/ Academie voor Verpleegkunde
j.t.remmelink@pl.hanze.nl

Inleiding

In navolging van de USA is in Europa en bij de Hanzehogeschool Groningen een toenemende interesse voor excellentie in het hoger onderwijs (Hanzehogeschool Groningen, 2015; Wolfensberger, 2015). Een belangrijke pijler binnen het honoursonderwijs is communityvorming. Uit theorie blijkt dat een community bijdraagt aan de prestatie en groei van (honours)studenten (De Boer & Van Eijl, 2010; Van Eijl & Pilot, 2016; Wolfensberger, 2012). Er bestaan verschillende definities van community (De Boer & Van Eijl, 2010; Van Eijl & Pilot, 2016; Wenger, 2000, Wolfensberger, 2012). In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van Wenger's (2000) definitie van Communities of Practice (CoP's). CoP's zijn groepen mensen die hun kennis en ervaringen rond een bepaald thema of vakgebied delen en elkaar leren om beter met de problemen in de praktijk om te gaan. CoP's definiëren zichzelf volgens deze definitie door drie elementen: verbondenheid, gelijkheid en gebruik makend van gezamenlijke bronnen. De afgelopen jaren rijst steeds vaker de vraag hoe en of de community van het Honours Talentprogramma Healthy Ageing functioneert. Het driedelige doel van dit onderzoek is daarom om 1) in kaart te brengen hoe de community functioneert, 2) of de community bijdraagt aan het leren van de studenten en 3) wat er mist binnen de community.

Methode

De methode is gebaseerd op het onderzoek van Wabike (2015). Dezelfde vragenlijst is voorgelegd aan drie experts, aangepast aan de huidige situatie en verstuurd aan alle studenten van het Honours Talentprogramma Healthy Ageing (n=39). De online vragenlijst bestaat uit 4 schalen die Wenger's (2000) CoP definitie toetsen; Learning Practices en Community (15 vragen), Process of becoming/identity formation (7 vragen), Meaning making (5 vragen) (uit onderzoek van Preece, 2014, pp.50-52) en de schaal Rol van Honours docenten en andere communityleden (6 vragen), met een driepunts Likertsschaal (never, rarely en often), en sluit af met drie open vragen.

Resultaten

De respons is 38,5% (n=15). Learning practices & Community: de studenten scoren 53,3-100% 'vaak' op 13 vragen. Process of becoming/identity formation: 40-80% scoort 'vaak' op 5 vragen. Meaning making: 46,7-80% scoort van de vragen 'vaak' op de 5 vragen. Rol van de docent: 40-66,7%, rol van de student: 66,7% en gelijkwaardigheid: 80% en studentcoach: 40% scoort 'vaak'. Op de open vraag betreffende 'nadelen van de community' wordt behalve 'geen' (n=5) genoemd: 'drukke/tijdsinspanning' (n=6), 'inactieve communityleden' (n=3) en 'overige antwoorden' (n=3). Op de open vraag 'definieer honourscommunity' wordt onder andere 'fun', 'warm', en 'challenging' genoemd.

Discussie en conclusies

Meerderheid van de studenten geeft aan dat de community redelijk goed functioneert op Wenger's drie elementen en bijdraagt aan het leren. Opvallend is dat geen enkele vraag 100% scoort, de rol van docenten en de studentcoach niet altijd duidelijk is en dat studenten zich ergeren aan inactieve communityleden, waardoor gemis ervaren wordt en ruimte blijkt voor verbetering van de community. Docenten en studenten kunnen samen bijdragen aan het verbeteren van de community door te werken aan gelijkwaardigheid van hun relatie (Coppoolse, Van Eijl, & Albert, 2013; Wolfensberger, 2012). Studenten medeverantwoordelijk voor de inhoud en opzet van de bijeenkomsten is daarom een interventie die vervolgonderzoek verdient (Hall, 2003).

Referenties

- Coppoolse, R., Van Eijl, P. J., & Albert, P. (2013). *Hoogvliegers: ontwikkeling naar professionele excellentie*. Rotterdam: Rotterdam University Press Hogeschool Rotterdam.
- De Boer, D. & Van Eijl, P. (2010). Naar een onderzoek voor talent-ontwikkeling in het hoger onderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 28(4), 239-250.
- Hall, R. (2003). Forging a Learning Community? A pragmatic approach to co-operative learning. *Arts & Humanities in Higher Education*, 2(2), 155-172
- Van Eijl, P. & Pilot, A. (2016) *The honours experience – talentontwikkeling door de ogen van de honoursstudent*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam uitgeverij.
- Preece, J. (2014). PhD study in South Africa as a community of practice: Benefits and challenges. *International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning*, 6(2), 41-58
- Wabike, P. (2016). ATRE Abstract: Enhancing Learning through Community Membership.
- Wenger, E. (2000) Communities of Practice and Social Learning Systems. *Organization*, 7(2), pp.225-246.
- Wolfensberger, (2015) *Talent development in European higher education*

Abstract 6: Een excellente doorstroming?! In hoeverre sluit Triple M aan op een doorstroming naar een pre-master en welk aanpassingen bevorderen een excellente doorstroom?

Door: Babette de Wilde / Instituut voor Marketing Management
b.m.p.de.wilde-de.vreede@pl.hanze.nl

Inleiding

Bij honoursonderwijs gaat het naast persoonlijke ontwikkeling ook om academische vorming van de student (Van Eijl, Wolfensberger, Schreve-Brinkman & Pilot, 2008). Daarmee kan het honours- onderwijs een bijdrage leveren aan een effectieve doorstroming van studenten met een bachelor (HBO) naar masterstudie (HBO of WO). Dit geldt ook voor de honoursminor Triple M van het Instituut voor Marketing Management. Deze vierdejaars minor biedt een goede oriëntatie op een eventuele masterstudie en is daarnaast geschikt als zelfstandige verdieping. De indruk is dat studenten die dit honoursprogramma hebben gevolgd, succesvoller zijn tijdens hun vervolgstudie. Deze indruk is gebaseerd op persoonlijke contacten van de betrokken docenten uit de minor met alumni. Echter, deze indruk is niet eerder getoetst.

Het doel van dit onderzoek is te inventariseren welke elementen in het honoursprogramma relevant zijn voor een goede aansluiting op een verwante pre-master.

Methode

Voor het beantwoorden van de vraag zijn zes studenten geïnterviewd die op dit moment de pre-master volgen voor een verwante Master in het economisch domein. Drie studenten hebben de honoursminor Triple M wel gevolgd en drie studenten hebben dat niet gedaan.

De interviews zijn gestructureerd aan de hand van drie relevante thema's in de honoursdidactiek: academische competenties, het bieden van vrijheid en het creëren van een gemeenschap (Wolfensberger, 2012).

Resultaten

Alle studenten geven aan dat de druk om de pre-master te halen hoog is. De oorzaak is een strenge normering. *'Je krijgt twee kansen voor de kernvakken. Haal je het niet, dan is het exit.'* Sommigen geven ook aan dat de druk persoonlijk is. *'Je wilt graag goed scoren'.* Opvallend is dat alle ondervraagde oud- Triple M studenten de pre-master succesvol hebben doorlopen. Van de andere studenten, stopten twee van de drie studenten voortijdig met de pre-master.

Verschillen tussen het hbo-onderwijs en de universitaire pre-master zijn vooral de mate van vrijheid, de kritische houding die gevraagd wordt, het bestuderen van wetenschappelijke artikelen in plaats van boeken, de massale aanpak bij het geven van colleges en de grote hoeveelheden stof.

Studenten die Triple M hebben gevolgd, noemden de volgende positieve elementen uit de honours-minor die hebben bijgedragen aan een goede aansluiting:

- Aandacht voor wiskunde;
- Aandacht voor Engels;
- De waarde van de honoursgemeenschap. Studenten die de honoursminor Triple M hadden gevolgd, onderhielden nog steeds onderling contact en benutten de mogelijkheid van het gezamenlijke studeren.

Elementen die versterkt kunnen worden in de honoursminor ter bevordering van de aansluiting:

- Meer wetenschappelijke artikelen lezen en analyseren;
- Het schrijven van papers (in het Engels);
- Meer nadruk op kritisch denken en argumenteren;
- Omgaan met de vrijheid. Triple M biedt meer vrijheid dan reguliere minoren, maar de overgang naar de universiteit is op dit gebied nog wel groot.
- Meer aandacht voor statistiek.

Discussie en conclusies

Naar aanleiding van dit onderzoek kan gesteld worden dat Triple M in de huidige vorm bevorderend is voor de aansluiting en de doorstroming naar een pre-master. Elementen die een belangrijke rol spelen bij een goede doorstroming zijn: kennis van wiskunde en statistiek, Engels en academisch lezen en schrijven. Dit zijn allemaal aspecten die deel uitmaken van de academische competenties.

Voor Triple M geeft dit onderzoek aanleiding tot de volgende aanbevelingen:

- Statistiek toevoegen aan het vak wiskunde
- Meer aandacht voor het lezen van wetenschappelijke artikelen
- Meer aandacht voor kritisch denken en argumenteren (gericht op het schrijven van papers)
- De sterke punten van de honoursgemeenschap benutten om nog beter te leren omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid.

Referenties

Van Eijl, P., Wolfensberger, M., Schreve-Brinkman, L. & Pilot, A. (2008) *Eindrapport van het project 'Talentontwikkeling in Honoursprogramma's en de meerwaarde die dat oplevert.* Utrecht: Plusnetwerk.

Wolfensberger (2012). *Teaching for excellence. Honors pedagogies revealed.* Munster: Waxmann

Abstract 7:

Rolmodellen binnen honoursonderwijs Kind en Jeugd Verpleegkunde - op zoek naar de bijdrage voor het onderwijs

Door: Cornelia van Slochteren / Academie voor Verpleegkunde
c.l.van.slochteren-kommer@pl.hanze.nl

Inleiding

Het rapport 'Anders kijken, anders leren, anders doen' beschrijft het advies over een toekomstgerichte beroepsstructuur en een opleidingscontinuüm voor de gezondheidszorg in Nederland (OCW, 2016). Hierin wordt het belang benadrukt van onderwijsprogramma's die aansluiten op behoeften van het werkveld. De toenemende complexiteit van zorg vraagt om permanente kennisdeling tussen onderwijs en praktijk, welke van belang is om de kennis en bekwaamheden van professionals te ontwikkelen die vernieuwingen stimuleren en versnellen.

In aansluiting hierop biedt binnen de Academie voor Verpleegkunde minorprogramma's aan die het versneld doorstromen van afgestudeerde verpleegkundigen in specialistische vervolgopleidingen beogen, welke voorwaarde zijn om in complexe zorgsettings in ziekenhuizen te werken.

Het aangeboden honoursprogramma minor Kind en Jeugd is gericht op de ontwikkeling tot kinderverpleegkundige. Deelnemers hebben na het doorlopen programma de mogelijkheid, om direct na afstuderen, in aanmerking te komen voor de vervolgopleiding kinderverpleegkundige. Per jaar bestaat de groep 4-8 deelnemende studenten. Ziekenhuizen zien het Honourstraject als een belangrijke aanvulling voor de instroom van verpleegkundigen die voor kinderverpleegkunde kiezen en willen meer studenten die volgens het concept zijn opgeleid. Rolmodellen spelen

een belangrijke rol in de beeldvorming en keuzes van studenten (Kragten, 2012) en kunnen gebruikt worden om het programma te verbeteren en aantrekkelijke te maken voor deelname.

Doel is van dit onderzoek is input verzamelen voor verbetering van het huidige programma en richt zich daarom op de mening van alumni die het honours Kind en Jeugd programma doorlopen hebben. De vraagstelling luidt: *Wat is de mening van alumni honoursstudenten over de bijdrage van rolmodellen aan het minor programma Honours Kind en Jeugd?*

Methode

Er is een enquête uitgezet onder 19 alumni studenten die het programma hadden afgerond in de studie jaren van 2014- 2017. De enquête bestond uit 10 vragen over rolmodellen in relatie tot het onderwijsprogramma. Het respons was 42%.

Resultaten

De respondenten (n= 8) waren allen werkzaam als kinderverpleegkundige, in opleiding daarvoor of waren dat van plan. Alumni vinden dat collega verpleegkundigen en gastsprekers uit de praktijk de belangrijkste rolmodellen zijn. Rolmodellen spelen een rol door hun kennis en expertise, passie voor het vak en persoonlijke kwaliteiten te delen met studenten wat bijdraagt tot de eigen ontwikkeling als professional binnen de setting. Alumni noemen dat hun motivatie positief wordt beïnvloed door de doelgroep (kinderen) waarmee ze werken, uitdagingen die zij tegenkomen, en de waardering die ze krijgen van collega's.

Community of Practice wordt gezien als de belangrijkste pijler van het honoursonderwijs dat bijgedragen heeft tot de professionele ontwikkeling als verpleegkundige op de kinderafdeling. Volgens alumni kan dit versterkt worden door rolmodellen uit de praktijk meer te betrekken in het onderwijs van de minor.

Discussie en conclusies

Het inzetten van rolmodellen of wel 'role-modelling' is een krachtige pedagogisch instrument voor het doorgeven van de kennis, vaardigheden en waarden van het beroep voor de eigen ontwikkeling (Cruess et al., 2008) en bevordert het leren van studenten daar het een positief effect op de perceptie van studenten op hun carrière als verpleegkundigen (Jack et al., 2017).

Het huidige onderwijs van de minor wordt deels gebruik gemaakt van 'role-modelling' in de startweek van het programma. Studenten werken in de praktijk met rolmodellen die niet betrokken zijn bij het onderwijs op school. Daar alumni collega's uit de praktijk als leidend rolmodel zien voor de eigen ontwikkeling, zou meer inzet van rolmodellen binnen het onderwijs van belang kunnen zijn.

Binnen excellentie onderwijs is 'role-modelling' geschikt daar het een dynamisch proces is dat vraagt om actieve betrokkenheid van studenten en docenten. Docenten moeten actuele kennis bezitten en in staat zijn om variërende en interactieve onderwijsmethoden toe te passen om actief leren te realiseren. Het betrekken van rolmodellen uit de praktijk in het onderwijs hoort hierbij (Johnson-Farmer & Frenn, 2009)

Alumni vinden dat docenten maar deels in staat zijn om rolmodel te zijn om 'authentiek gedrag te herhalen en het spiegelen van professionele identiteit' (Baldwin et al., 2017). Door rolmodellen in het onderwijs te betrekken, beschikken docenten over actuele kennis uit de praktijk. Alumni geven aan dat ze een aandeel hierin willen hebben. Dit geeft aan dat er bereidheid is om 'role-modelling' in te zetten als 'een continu proces waarin verpleegkundigen hun ervaringen en loopbaan gebruiken om verpleegkunde studenten te informeren over de huidige en toekomstige professionele ontwikkeling' (Baldwin et al., 2017)

Conclusie

Rolmodellen uit de praktijk dragen positief bij tot de ontwikkeling als beginnend beroepsbeoefenaar en toekomstige kinderverpleegkundige door hun kennis en expertise en passie voor het vak. Het inzetten van "role modelling" als onderwijsstrategie binnen het programma minor Honours Kind & Jeugd kan bijdragen tot verbetering van de ervaring van studenten en passend bij de pijlers van het honours onderwijs.

Referenties

- Baldwin, A., Mills, J. Birks, M., & Budden, L., (2017) Reconciling professional identity: A grounded theory of nurse academics' role modelling for undergraduate students, *Nurse Education Today* 59 1–5
- Cruess, S.R., Cruess, R.L., & Steinert, Y. (2008), Role modelling—making the most of a powerful teaching strategy, *British Medical Journal*;336:718-21
- Felstead, I.S. & Springett, K.,(2016) An exploration of role model influence on adult nursing students' professional development: A phenomenological research study, *Nurse Education Today* 37 66–70
- Jack, K., Hamshire, C. & Chambers, A. (2017) The influence of role models in undergraduate nurse education *Journal of Clinical Nursing* 26:4707–4715
- Johnson-Farmer, B., & Frenn, M.(2009) Teaching Excellence: What great teachers teach us ? *Journal of Professional Nursing* 25:267–272
- Kragten, H.H.G. (2012) Een valide instrument om het leerklimaat voor studenten verpleegkunde in Nederlandse ziekenhuizen te meten *International Journal of Nursing Studies*
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2016) Anders kijken, anders leren, anders doen: grensoverstijgend leren en opleiden in zorg en welzijn in het digitale tijdperk <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/11/17/anders-kijken-anders-leren-anders-doen>
- Tiesenga, L. & Wolfsberger, M.V.C., (2014) De cultuur van honoursstudenten en de mogelijke invloed op de reguliere studiecultuur *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs* (31/32) 4/1 5
- Wolfsberger (2012). *Teaching for excellence. Honors pedagogies revealed*. Munster: Waxmann

Abstract 8:

Honours in beeld: verbreed je horizon

Door: Jisca Kuiper / Academie voor Sociale Studies
j.s.kuiper@pl.hanze.nl

Inleiding

Het Honours Talentprogramma Healthy Ageing is een interdisciplinair Talentprogramma voor studenten van Gezondheidstudies, Verpleegkunde en Social Work. Hoewel het programma jaarlijks meer aanmeldingen krijgt, blijven de aanmeldingen van Social Work studenten achter. Hierdoor dreigt het interdisciplinaire karakter van het programma met betrekking tot het welzinsdomein beperkt te raken. Met dit onderzoek willen we de keuze voor talentontwikkeling door studenten Social Work bevorderen. Voor het kiezen voor talentontwikkeling zijn een aantal stappen van belang (van Eijl & Pilot, 2016). Eén van deze stappen is “kiezen voor talentontwikkeling”. Vaak vindt er tijdens deze fase een *inciting incident* plaats waardoor de student in contact komt met Honours, zoals een voorlichting of een docent die je tipt. De afgelopen jaren is het gebruik van digitale media sterk gestegen, vooral onder jongeren (Roberts & Bakker, 2018; EenVandaag, 2015). Jongeren geven daarnaast de voorkeur aan snelle en korte berichten en haken snel af wanneer zij veel tekst moeten lezen. De werving voor Honours is tweeledig: het enthousiasmeren van studenten en het informeren over het Honours programma. Een korte, pakkende, maar ook inhoudelijke promotiefilm lijkt daarom goed aan te sluiten op de huidige voorkeur van jongeren om informatie snel en digitaal tot zich te nemen. Het doel van dit interventieonderzoek is om de ervaringen met betrekking tot de huidige manier van werving in kaart te brengen om vervolgens een promotiefilm te ontwikkelen om zo een nieuwe manier van werven tot stand te brengen.

Methode

Vijf eerstejaars Social Work studenten die een Honours voorlichtingsbijeenkomst hebben bijgewoond hebben een vragenlijst omtrent de werving van Honours ingevuld. Twee docenten POB* jaar 1, een alumna van het Honours Talentprogramma Healthy Ageing, een videograaf van de Hanzehogeschool en een Honours student van het Honours Talentprogramma Social Work zijn geïnterviewd over de werving en de inhoud en vormgeving van de te ontwikkelen promotiefilm.

Resultaten

Eerstejaars studenten Social Work geven aan de voorlichting sterker te promoten, meer concrete voorbeelden te geven, maar wel laagdrempelig te houden. Volgens de POB docenten kan het werven beter later in het jaar plaatsvinden. Zij geven aan dat er meer concrete voorbeelden gegeven kunnen worden van projecten en zij zien een promotiefilm als een goed hulpmiddel hiervoor. De alumna benadrukt dat de werving gericht moet zijn op het zo normaal mogelijk te maken van Honours. Het moet vaak terugkomen en studenten moeten er bekend mee raken. De promotiefilm moet de gezelligheid van Honours uitstralen en een beeld geven van projecten die studenten doen. Met de videograaf en Honours student Social Work is een script geschreven, de nodige beelden gefilmd en uitgewerkt tot promotiefilm.

Discussie en conclusies

Uit het onderzoek blijkt dat de inhoud van de huidige manier van werven als positief wordt ervaren, maar dat vooral een andere aanpak gewenst is om studenten in aanraking te laten komen met Honours. Het is daarom belangrijk om de werving meer op de eerste stap uit het proces van talentontwikkeling te richten: “onderkennen eigen gedrevenheid” (van Eijl & Pilot, 2016). In de ontwikkeling van de promotiefilm is dit meegenomen door de gedrevenheid van de studenten aan te spreken. Met het gebruik van de promotiefilm kan de werving vaker en gericht ingezet worden en zal dit beter aansluiten op de fase van de studie waar de student op dat moment inzit.

*Voorheen: SLB'ers

Referenties

- EenVandaag (2015). *Thema-uitzending social media*. Geraadpleegd op 3 mei 2018, van <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/thema-uitzending-social-media/>
- Roberts, A., & Bakker, J. (2018). Mobile device login and break-off in individual surveys of Statistics Netherlands. Geraadpleegd op 3 mei 2018, van <https://www.cbs.nl/en-gb/background/2018/06/mobile-device-login-and-break-off-in-individual-surveys>
- Van Eijl, P., & Van Dommelen, M. (2016). Kiezen voor een traject van talentontwikkeling. In P. van Eijl, & A. Pilot (Red.), *The Honours Experience: Talentontwikkeling door de ogen van de honoursstudent*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

Abstract 9: Een zoektocht naar verdere verbetering

Door: Ellie Brunt-Lukkien/ Instituut voor Bedrijfskunde
e.a.m.lukkien@pl.hanze.nl

Inleiding

In het honoursonderwijs staan drie pijlers centraal: bounded freedom, academic competence en building community (Wolfensberger, 2012). Het honourstalentprogramma (HTP) van de opleiding Bedrijfskunde (BKM) heeft zich de laatste jaren sterk ontwikkeld met een focus op community en freedom (Gumbs, 2016) (Prins, 2016). Het HTP van BKM kampt echter met hoge uitval en er zijn studenten die aangeven dat ze twijfelen of ze door willen gaan met het programma.

De hypothese is dat het HTP van BKM op dit moment gekenmerkt wordt door te veel vrijheid en te weinig aanbod op het gebied van academic competence.

Zowel Scager (2012) als Wolfensberger geven het belang aan van uitdaging en academische diepgang voor excellente studenten. Ook Proost, Van Eijl en Pilot (2016) benadrukken dit. Dit onderzoek richt zich op de mening van studenten over academic competence.

Methode

De data is verzameld met behulp van 2 panelgesprekken en 3 individuele gesprekken. Het eerste gesprek (N=10) was een open gesprek waarin is gevraagd naar de ervaringen van de studenten met het huidige programma, behoefte, successen, moeiten. Deze onderwerpen kwamen ook aan de orde tijdens de 3 individuele gesprekken. In het tweede panelgesprek (N=8) zijn de uitkomsten aan de studenten voorgelegd en is gevraagd of de studenten zich hierin herkennen.

Resultaten

Alle studenten geven aan dat er weinig inhoudelijk onderwijs wordt aangeboden en dat dit invloed heeft op hun motivatie. Omschrijvingen als 'te leeg en weinig inhoud' worden door de meeste studenten onderschreven.

Verder geven de studenten aan behoefte te hebben om meer van elkaar te leren, omdat er in de huidige situatie niet wordt gedeeld en er is behoefte om vaker samen complexe en uitdagende opdrachten uit te voeren. Vrijwel alle studenten geven aan dat ze de vrijheid die het HTP biedt waarderen, maar dat ze behoefte hebben aan meer structuur en ondersteuning bij het vormgeven van hun onderwijs.

Discussie en conclusies

Studenten HTP blijken met name in het eerste jaar niet goed hun weg te kunnen vinden en behoefte te hebben aan meer sturing en aan meer aanbod met academische diepgang. Opvallend is dat de 2e jaars zich wel herkennen in de beschrijving van de 1e jaars, maar de logische verklaring is dat de 2e jaars die gebleven zijn redelijk in staat zijn tot zelfsturing en de academische diepgang op andere plekken hebben gezocht dan bij het aanbod van BKM.

Vervolgacties

- De startbijeenkomst zal een duidelijke inhoudelijke verdieping krijgen door middel van een fish bowl over het profiel van de excellente bedrijfskundige.
- Er zal een dag georganiseerd worden voor BKM studenten van Windesheim en NHL/Stenden die ook een HTP volgen. Uitdaging zal centraal staan, zodat in de behoefte aan academic competentie wordt voorzien.
- Bij afronding van een project of onderzoek wordt er gepresenteerd of een workshop georganiseerd.
- Samen met 2 studenten zal vervolgonderzoek worden gedaan naar best practices op het gebied van academische diepgang.
- Bij bovenstaande adviezen/ interventies gaan studenten actief betrokken worden.

Uiteindelijk kenmerkt honoursonderwijs zich ook door een gedeelde verantwoordelijkheid van docenten en studenten en spelen de studenten zelf een grote rol in het vormgeven en creëren van het eigen honourstraject.

Referenties

- Eijl, P.J. van & Pilot, A. (2016). *The Honours Experience*. Talentontwikkeling door de ogen van de honoursstudent. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij. Rotterdam.
- Scager, K. et al. (2012). Uitdagen van excellente studenten. *Onderzoek van Onderwijs*. 41 ;16-21.
- Wolfensberger, M. V. C. (2012). *Teaching for Excellence*. Honors Pedagogies revealed. Dissertation. Waxman, Munster.

Abstract 10:

“Wie zijn hoofd boven het maaiveld uitsteekt, wordt zijn kop eraf gehakt.”

Door: Paul Tesselaar / Instituut voor Sportstudies
p.r.tesselaar@pl.hanze.nl

Inleiding

Dit is de originele versie van het afgeleide tegenwoordig gebruikte gezegde. Je kop boven het maaiveld uitsteken is in Nederland nog geen gewoonte, echter wel een gewenste. Bescheidenheid als Nederlandse trots, beschreef Geert Mak (1992) ooit eens. Als voortvloeiende van onze calvinistische inslag, lijkt men in een spagaat te staan als het gaat om excellent, excentriek en handelen. Leren zou steeds meer van binnen uit moeten komen. Je eigen competenties overtuigen en betrokkenheid volgen en van daaruit keuzes kunnen maken. De stroom van creatie kan op die manier zijn weg vinden. Echter wijst de praktijk van ons onderwijs uit dat aan het eind iedereen aan dezelfde eisen moet voldoen (Korthagen & Lagerwerf, 2011). Al jaren is het een zoektocht op de ALO in Groningen, hoe studenten voor het honours excellentie programma geworven kunnen worden. Als je het proces van talentontwikkeling bekijkt volgens Van Eijl en Pilot (2016), zou de keuze voor een talenttraject direct gemaakt moeten worden na het onderkennen van de eigen gedrevenheid. Deze stap lijkt voor deze studenten echter moeilijk te nemen. Wopereis (2009) laat vanuit verschillende spirituele invalshoeken zien, dat er eerst een kring van vertrouwen dient te zijn, voordat mensen de stap nemen om volledige persoonlijke uitdaging aan te gaan. Vanuit het honours programma bekeken, vallen studenten, begeleiders en docenten binnen een dergelijke kring. De gekozen interventie richt zich op dit uitgangspunt.

Methode

Er is een focusgroep van ALO studenten (n=25) die de mogelijkheid heeft om LIO-stage op honours niveau af te ronden. Gedurende vijf bijeenkomsten worden de studenten meegenomen in het proces van talentontwikkeling. De eerste bijeenkomst wordt een excellente gastdocent uitgenodigd om een beeld te schetsen. De tweede en derde bijeenkomst staan in het teken van de invulling van het individuele traject. De vierde bijeenkomst zal in het teken staan van een definitieve keuze en de vijfde wordt een viering en het delen van de behaalde resultaten.

Resultaten

De resultaten zijn gebaseerd op de eerste vier bijeenkomsten. Bij deze bijeenkomsten waren 25 studenten aanwezig en hebben zij geparticipeerd in het proces. Zij hebben een beeld gekregen van de excellente docent en daarnaast zijn plannen gemaakt om te komen tot excellentie. Er hebben zich 11 studenten aangemeld voor het eindgesprek. Deze zal plaats vinden op 11 juni 2018.

Discussie en conclusies

Van de 25 studenten die aan het traject zijn begonnen, hebben zich 11 aangemeld voor de toetsing van het honours LIO traject. Daarnaast hebben 14 studenten inzicht gekregen in de mogelijkheden om te excelleren als docent. Dat uiteindelijk niet alle studenten hebben gekozen voor de afronding, komt omdat niet iedereen aan de extra taken is toegekomen in de korte looptijd van het traject. Gaandeweg het traject lijkt het alsof de drempel om honours te doen, voor studenten is verkleind. De relatie van de honoursdocent met de studenten heeft er wellicht voor gezorgd dat de studenten aanhaakten bij het traject en tot de toetsing zijn gebleven.

Referenties

- Biesta, G. (2018). *Tijd voor pedagogiek*. Universiteit voor Humanistiek, Utrecht.
- Korthagen, F. en Lagerwerf, Bram (2001). *Leren van binnenuit*. Boom Lemma, Amsterdam.
- Mak, G. (1992). Bescheidenheid al nationale trots. *NRC*. Geraadpleegd van <https://www.nrc.nl/nieuws/1992/12/24/bescheidenheid-als-nationale-trots-7167567-a64608>
- Van Eijl, P en Pilot, A (2016). *The Honours Experience*. Hogeschool Rotterdam.
- Wopereis, H. (2009). *Het licht en de korenmaat*. Ten Have, Antwerpen.

